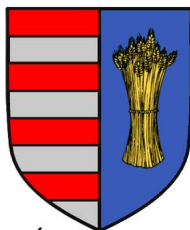


**Újhartyán Község Önkormányzat**  
**Polgármesteri hivatal**  
**KÖZTISZTVISELŐI ETIKAI KÓDEX**



Újhartyán

**2011. SZEPTEMBER**

# KÖZTISZTVISELŐI ETIKAI KÓDEX

A kódex célja, hogy a munkáltatók és köztisztviselők konszenzusán alapuló megállapodás határozza meg azokat az irányelveket, alkalmazásmódokat és eljárási szabályokat, amelyek a társadalom közmegebecsülését élvező demokratikus közigazgatás kialakítását és fenntartását segítik elő; továbbá kifejezzék azokat az erényeket és belső értékeket, amelyek egyrészt előmozdítják egy követendő köztisztviselői eszménykép megrajzolását, másrészt támogatják a köztisztviselői kar arculatformálását; mindemellett fejezzék ki a közérdek, a kormányzat és a kollégák iránti elkötelezettséget, s kötelező érvényűek legyenek mindazok számára, akik a kódexhez csatlakoznak.

## 1. §

A magyar köztisztviselői kar mindennapi hivatali cselekvéseit meghatározó alapértéknek tekinti:

- a közérdek szolgálatát
- a törvényességet
- a közügyek pártpolitika-semleges intézését
- a magas fokú szakmai felkészültséget
- a pártatlanságot
- az igazságosság és méltányosság érvényesítését
- a humánusmot
- az állampolgárok megelégedettségének kiérdemlését
- az egyéni felelősségvállalást
- az eredményességet.

## 2. §

A köztisztviselő magánéletében is kerüli az olyan magatartást, amely kedvezőtlenül befolyásolhatja a társadalomban a köztisztviselői karról kialakult képet, illetve amely megingathatja a pártatlan, törvényes, szakszerű közigazgatásba vetett közbizalmat.

## 3. §

A szakmai színvonal kiemelt kezelése érdekében kívánatosnak tartjuk, hogy a szakmaiság követelménye még rendkívüli esetekben is a lehető legkisebb mértékben sérüljön, s ha nem kerülhető el, indokolt mielőbb orvosolni.

Ezért mindazokban az esetekben, amikor jogszabály szakmai felkészültség vagy szakmai gyakorlat szempontjából mérlegelési jogkörben kedvezmény alkalmazását teszi lehetővé a munkáltatónak, ezzel a kivételes lehetőséggel csak legvégső esetben éljen, azt követően, hogy előzőleg minden tőle telhetőt megtett a jogszabályban meghatározott követelmény érvényesítéséért. A munkáltató ügyeljen arra, hogy a kedvezmény alkalmazása minél kevésbé befolyásolja hátrányosan a szervezet szakmai működésének színvonalát. A munkáltató - lehetőségeihez képest - mindent kövessen el annak érdekében, hogy a kedvezményezett köztisztviselő mielőbb elérje a jogszabályban meghatározott, kívánatos szakmai szintet.

#### 4. §

A társadalom közmegebecsülésének záloga a bizalom a köztisztviselői kar iránt. A közigazgatás pártatlanságának, semleges, részrehajlás nélküli működésének megőrzése és a közbizalom megerősítése érdekében kerülni kell minden olyan helyzetet, amely alkalmat adhat rá, hogy - országosan vagy a szűkebb társadalmi környezetben - gyanú ébredjen, hogy ezeket az értékeket megsértették.

Ezért az együttalkalmazási tilalom alóli felmentéssel valóban csak különösen indokolt esetben és csak akkor éljen a munkáltató, ha a felmentés hiányában a szervezet működése másképp nem biztosítható, s a hozzátartozó együttalkalmazása nem veszélyezteti a közigazgatási szerv pártatlan, részrehajlás nélküli működésébe, a köztisztviselői tisztességbe vetett pozitív közmegebecsülést.

#### 5. §

A hatékony és demokratikus kiválasztás megkívánja, hogy a közigazgatási szervek minél szélesebb körben alkalmazzák a pályázati eljárást.

Ezért a pályázati kiírásban kerülni kell az olyan erősen leszűkítő feltételek támasztását - hacsak a munkakör speciális jellegéből ez nem következik - amelyek részletezettsége miatt - a pályázat céljaival szemben - nagy valószínűséggel a választás lehetősége eleve megghiúsul.

Az információhiányból keletkező alaptalan gyanúsítás, szóbeszéd megelőzése céljából, ha több pályázó is megfelel a kiírt feltételeknek, akkor a demokratikus működés, az átláthatóság és tisztesség megkívánja, hogy a munkáltató indokolt döntést hozzon, s indokairól mindazokat tájékoztassa írásban, akiket nem választott.

A lehetőségekhez képest arra kell törekedni, hogy a kiválasztásról hozott döntés kapjon minél szélesebb körű nyilvánosságot.

#### 6. §

Abból kiindulva, hogy a professzionális közigazgatási karrier-jellegű közszolgálatban élethosszig tartó kinevezéssel rendelkező köztisztviselők biztosítják a közigazgatás folyamatos működését, a határozott idejű alkalmazással csak célhoz kötötten és kivételesen indokolt élni.

Ezért a köztisztviselővel szemben tisztességtelen, gyakori előfordulása esetén pedig a közigazgatás kiegyensúlyozott működését is veszélyezteti, ha a munkáltató, visszaélve a határozott idejű alkalmazás jogi lehetőségével, sorozatosan hosszabbítja a kinevezést.

A munkáltató személyzeti tevékenységét minősíti, s kiválasztási gyakorlatának elégtelenségét támaszthatja alá az, ha a próbaidő alkalmazása általános gyakorlattá válik a közigazgatási szervnél. Ezért ezzel a lehetőséggel csak kivételesen, olyan esetekben éljen a munkáltató, amikor a jelölt megfelel ugyan az alkalmazási feltételeknek, emberi-etikai-szakmai alkalmasságával kapcsolatban viszont kétségek merülhetnek fel.

#### 7. §

A köztisztviselővel szembeni tisztességes bánásmód megköveteli, hogy a munkáltató burkoltan se éljen vissza mérlegelési jogkörével.

Ezért a köztisztviselő végleges áthelyezéséhez csak abban az esetben tagadja meg a két hónapnál hamarabbi hozzájárulást, ha a jogviszony fenntartására azért van szükség, mert ennél rövidebb idő alatt nem tudja megoldani az álláshely megüresedéséből adódó munkaszervezési gondokat, s emiatt a szervezet működőképessége veszélyeztetett volna. A munkáltató tisztessége szempontjából fontos a mérlegelési joggal való visszaélésnek még a gyanúját is kerülni. Ezért a hozzájárulás megtagadásának indokait írásban kell a köztisztviselő tudomására hozni.

#### 8. §

Annak érdekében, hogy kialakuljon és megerősödhessen a köztisztviselőkben a közigazgatási karhoz tartozás tudata, s ez a kötődés tartós legyen, az államnak, mint "kenyéradónak" kötelessége a kar szervezettségét olymódon biztosítani, hogy ez járuljon hozzá a köztisztviselői önbecsülés megerősödéséhez.

Ezért függetlenül attól, hogy a közigazgatási szervezetrendszeren belül melyik szakágazatban tevékenykedik egy-egy köztisztviselő, munkáltatójától elvárható, hogy ne csupán az adott szervezet munkavállalójának, hanem az egész köztisztviselői kar részének tekintse őt, s e szemléletmód érvényesítésével hozza meg vele kapcsolatos intézkedéseit. Ennek fontossága különösen hangsúlyozandó a szervezeti okok miatti felmentés eseteiben.

A szervezet-átalakítási döntések során mindig arra kell törekedni, hogy az lehetőség szerint ne járjon köztisztviselők felmentésével: ha ez nem kerülhető el, igyekezzenek a munkáltató a szervezetében feleslegessé vált köztisztviselőket a közigazgatáson belül megtartani (pl. a tartalékállomány intézménye révén), s csak legvégső esetben kerüljön sor olyan felmentésre, amelynek eredményeként a köztisztviselő kikerül a közigazgatási szervezetrendszerből.

#### 9. §

Az állampolgárok mint adófizető polgárok elismerésének kiérdeklése megköveteli, hogy a közigazgatás a lehető legkisebb anyagi ráfordítással a lehető legeredményesebben teljesítse küldetését, s ennek érdekében a hagyományosnak mondott értékekkel összeegyeztetve helyezze előtérbe a társadalmi, gazdasági környezet változásaihoz gyorsan alkalmazkodó szervezetalkítási és -működtetési módszereket is, nem hagyva azonban figyelmen kívül, hogy a szervezetkorszerűsítés kapcsán emberi sorsokat érintő döntések is szülehetnek.

Ezért a humánus bánásmódot akkor is meg kell követelni, ha a köztisztviselő elbocsátása a közszolgálatból - a közigazgatás eredményességének javítása miatt - mindenképpen elkerülhetetlen. A humánus eljárásba feltétlenül beletartozik, hogy a munkáltató a köztisztviselőt felmentési szándékáról olyan időpontban tájékoztassa, hogy az - életkorára, családi körülményeire, szakmai felkészültségére és gyakorlatára is figyelemmel - még időben felkészülhessen az elbocsátásra. Ez azonban nem hátráltathatja a halaszthatatlan intézkedések meghozatalát. A törvényi rendelkezéseken alapuló együttműködési kötelezettségből is folyik,

hogya a munkáltató - lehetőségeihez képest - elősegíti a felmentett köztisztviselő munkahelykeresését.

#### 10. §

A kiegyensúlyozott, pártatlanul, s magas színvonalon működő közigazgatás a köztisztviselőtől megköveteli: cserébe azért, hogy életre szóló hivatást gyakorolhat, - amelynek biztosítékai a tisztességes megélhetést nyújtó előmenetel kiszámíthatósága, tervezhetősége, s a foglalkoztatás stabilitása - szakértelmének, s képességeinek teljes odaadásával, s legjobb szakmai tudása szerint lássa el feladatát.

Ezért - a vezetők kivételével - munkavégzéssel járó egyéb és további jogviszonyt csak azzal a feltétellel létesítsen, ha az nem méltatlan hivatásához, nem veszélyezteteti szakmai függetlenségét, nem hátráltatja munkájának eredményes végzését - különös tekintettel a túlmunkavégzés lehetőségére, a rendelkezésre állás kötelezettségére, valamint a többletmunkával szükségszerűen együtt járó fáradtságra - s az álláshalmozás nem vezet egészségének kizsákmányolásához.

A köztisztviselői hivatás gyakorlásának fontos részét képezi a szakmai önmegvalósítás, ezért bátorítandó, s támogatandó a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység végzése, mivel ezek is gazdagíthatják a köztisztviselői kar szellemi potenciálját, s ily módon hozzájárulhatnak a közigazgatás teljesítményének fokozásához.

#### 11. §

A közigazgatás pártatlansága érdekében a köztisztviselőnek kerülnie kell minden olyan helyzetet, amely nemkívánatos összefonódáshoz vezethet, s a közvéleményben komoly kételyt ébreszthet az elfogulatlan, részrehajlás nélküli közigazgatással szemben.

Ezért munkavégzéssel járó egyéb és további jogviszony létesítése esetén köteles minden olyan tény, adatot a munkáltató tudomására hozni, amelyek ismerete nélkül nem gyakorolható körültekintően a törvényben meghatározott engedélyezési jogkör.

Semmi esetre sem lehet az engedélyt megadni, ha az egyéb és további jogviszony olyan tevékenységre irányul, amely méltatlan a köztisztviselő hivatalához, illetőleg hivatásához, vagy veszélyezteteti pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét.

Továbbá - az országgyűlési, illetőleg az önkormányzati választásokon való részvételt kivéve - nem vállalhat olyan közszereplést, amely őt a helyi vagy országos politikai közélet szereplőjévé teszi. A párt rendezvényén köztisztviselői minőségében nem vehet részt, illetve nem tehet nyilatkozatot, ígéretet munkáltatójának nevében. A párt érdekeit a közéletben sem nyilatkozatával, sem egyéb magatartásával nem képviselheti.

A köztisztviselő bejelentési kötelezettséggel tartozik a munkáltatói jogkör gyakorlójának arról, hogy őt országgyűlési képviselő jelöltként a választási bizottság nyilvántartásba vette. A bejelentési kötelezettség határideje a nyilvántartásba vételt követő első munkanap.

Arra figyelemmel, hogy a köztisztviselő (vezető köztisztviselő) párt nevében vagy érdekében - az országgyűlési, illetve az önkormányzati választásokon jelöltként való részvételt kivéve - közszereplést nem vállalhat, és a közügyeket pártpolitika semlegesen köteles intézni, országgyűlési, önkormányzati képviselőjelölti tevékenysége idejére

- indokolt, hogy éljen az 1990. évi LV. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott lehetőséggel, amely szerint az országgyűlési képviselőjelöltet a munkáltató - kérésére -

**köteles fizetés nélküli szabadságban részesíteni, vagy évi rendes szabadságát - kérelmére - célszerű kiadni;**

**- amennyiben a fizetés nélküli szabadságot (rendes szabadságot) a jelölt nem venné igénybe, abban az esetben az országgyűlési, önkormányzati képviselői jelöltség ideje alatt:**

**= az államtitkár, a vezető megbízású köztisztviselő a munkáltatói jogát, a vezető megbízású köztisztviselő és a köztisztviselő az államigazgatási hatósági hatáskörhöz kapcsolódó kiadmányozási jogát ne gyakorolja;**

**= ugyancsak indokolt, hogy az államtitkár, a vezető megbízású köztisztviselő a hivatali szervezet életét jelentősen befolyásoló szervezeti átalakítást ne végezzen;**

**= indokolt továbbá, hogy kiadmányozási jogát, melynek következtében jelentősebb kihatású anyagi, illetve személyi kérdésekben dönt, az államtitkár, a vezető megbízású köztisztviselő ne gyakorolja.**

**Továbbá köteles a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselői, illetőleg felügyelőbizottsági tagsági felkérése esetén a társaság tevékenységére, működésére vonatkozó részletes információkat munkáltatója tudomására hozni, valamint minden olyan egyéb tényről és körülményről informálni, amely a mérlegelési jogkörben hozandó munkáltatói döntést befolyásolhatja.**

**A vezető tisztségviselői, illetőleg felügyelőbizottsági tagság mindenképpen összeférhetetlen a köztisztviselői jogvisonnyal, ha ez azzal a veszéllyel jár, hogy az érdekelt gazdasági társaság számára a felkérés elfogadása előnyösebb helyzetet eredményez másokkal szemben. Meg kell tagadni a tisztség elvállalását akkor is, ha az a köztisztviselő hivatalához méltatlan, vagy befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.**

## **12. §**

**A demokratizmus és a szervezethez kötődés erősítése, a színvonalas szakmai munka ösztönzése, a pozitív és negatív példák nevelő erejének érvényesítése egyaránt megkívánja, hogy nyilvánosságot kapjon az indokolással, illetve a méltatással együtt minden olyan vezetői döntés, amely a pályagyorsítással, címadományozással, jutalmazással, kitüntetéssel, rendkívüli díjazással, valamint a pályauton való visszavetéssel függ össze.**

## **13. §**

**A szakmai színvonal általános emelése nélkülözhetetlen a közigazgatás eredményességéhez, valamint a társadalom közmegebecsülésének kiérdemléséhez.**

**Ezért a köztisztviselőnek a kötelező részvételen túl a továbbképzési lehetőségek során arra kell törekednie, hogy szakismereteit, tudását gyarapítsa, a továbbképzésre szánt időt aktívan kihasználja, s felkészüljön az ismeretek gyakorlati alkalmazására.**

**Továbbá a szervezetten biztosított továbbképzési lehetőségeken túl önképzéssel is gyarapítania kell szakmai ismereteit, jártasságát a gyorsabb és színvonalasabb ügyintézés érdekében.**

Továbbá kívánatos, hogy ha szükségesnek látja kezdeményezze továbbképzésben való részvételét munkáltatójánál. Igénye azonban nem terjedhet túl a közigazgatási szerv teherbíró képességén. Elvárható az is, hogy a továbbképzésben való részvétele a kollegialitás keretein belül maradjon, s ne hárítson aránytalanul nagy többletterhet munkatársaira.

Továbbá törekedjék munkáltatójával együttműködve eldönteni, hogy milyen típusú és témájú továbbképzés szolgálja leginkább szakmai fejlődését.

Továbbá a közigazgatási szervtől megkívánható, hogy ne gátolja, hanem lehetőségéhez képest ösztönözze a köztisztviselők rendszeres és folyamatos továbbképzését.

#### 14. §

A teljesítményközpontú közigazgatás tervszerű, átgondolt, s igazságos munkáltatói magatartást igényel, amelyhez a köztisztviselők teljesítményének folyamatos, objektív értékelésére van szükség. A köztisztviselő emberi és szakmai megbecsülése iránti igényéből is következik, hogy "énképének" formálásához munkájának rendszeres értékelése révén visszajelzéseket kapjon.

Ezért tartózkodni kell attól, hogy a minősítés formális aktussá váljék, amely sem a szervezet, sem a köztisztviselő fejlesztéséhez nem nyújt segítséget. A minősítésben szereplő megállapításoknak olyan módon konkrétaknak kell lenniük, hogy az említett két szempontú fejlesztést elősegítsék, s számonkérhető legyen a megfogalmazott követelmény a következő minősítés során. Ennek érdekében indokolt elfogulatlan helyzetértékelésen alapuló célkitűzéseket meghatározni az elérésükhöz szükséges eszközök, lehetőségek, és az ehhez rendelt határidők kitézésével.

A minősítési eljárás során lehetőséget kell adni a köztisztviselőnek az önértékelésre oly módon, hogy saját minősítését szervezete teljesítményének részeként fogalmazhassa meg, s meghatározhassa "önfejlődésének" támogatásához szükséges segítséggel kapcsolatos igényeit.

#### 15. §

A szakszerű, pártatlan, igazságos és kulturált ügyintézés minden köztisztviselő elemi kötelezettsége.

Ezért megkövetelhető minimum, hogy a köztisztviselő munkáját jól végezze, amelybe beletartozik a napi munkaidő maximális kihasználása, az eljárási szabályok és határidők megtartása, a kulturált magatartás az ügyfelekkel szemben, akár közvetlen kapcsolat során, akár telefonon, vagy írásban történik ez. Munkatársaival szemben legyen segítőkész, udvarias, együttműködő, s különösen a pályakezdők vagy kevésbé tapasztalt kollégák szakmai fejlődéséhez adjon meg minden személyes segítséget. Munkatársaival való kapcsolatát hassa át a másik nem iránti feltétlen tisztelet.

Továbbá külső megjelenésével, kulturált öltözködésével erősítse munkahelye presztizsét, fejezze ki tiszteletét főnökei, munkatársai és az állampolgárok iránt. Fokozottan érvényes ez a követelmény, ha a köztisztviselő külső szerv, vagy a lakosság előtt munkáltatója képviselésében jelenik meg.

## 16. §

A pártatlan és részrehajlás nélkül működő közigazgatás megköveteli, hogy az állami és a szolgálati titok kezelésére vonatkozó jogszabályi rendelkezések megtartásán túlmenően ne kerüljenek nyilvánosságra olyan információk, amelyek kiszolgáltatása a közigazgatási szervre, illetve a munkatársra nézve hátrányos következménnyel járna. Fokozottan ügyelni kell arra, hogy a hivatali tevékenység során megismert adatok, tények felhasználása ne veszélyeztesse a köztisztviselői kar pártpolitikai semlegességébe vetett bizalmat. Ugyanakkor indokolt védeni a köztisztviselő véleménynyilvánítási szabadságát is, különösen, ha a közérdek iránti lojalitás erősebbnek mutatkozik a munkaadó által megkövetelt "csendben maradásnál".

Ezért a köztisztviselő az állami és szolgálati titok megtartásán túlmenően köteles megőrizni minden olyan adatot, tény, információt, amelynek felhasználása veszélyeztetheti a kódexben meghatározott értékeket, így különösen a törvényességet, a közügyek pártpolitika-semleges intézését, a pártatlanságot, az igazságosságot, a méltányosságot és a humánusot. E kötelezettség kapcsán kiemelt jelentőségű, hogy a köztisztviselő jogosult nyíltan kifejezni elégedetlenségét egy általa erkölcsi értelemben rossznak, igazságtalannak ítélt eljárás vagy döntés kapcsán. Elsősorban azonban ezt a jogát a szervezeten belül gyakorolja.

## 17. §

A közigazgatás társadalmi közmegebecsülését döntően az fejezi ki, hogy milyenek a köztisztviselői kar megélhetési feltételei, és milyen kereseti viszony, illetve egyéb nem anyagi jellegű előny segítheti elő azt, hogy a köztisztviselő saját és családja boldogulását a közigazgatásban "befutható" életpályában lássa biztosítottnak. Csak olyan köztisztviselőktől várható el magas teljesítmény, etikus magatartás, akik - bízva a rendszeres és tisztességes, arányosan emelkedő, s a teljesítményt is tükröző havi díjazásban, a foglalkoztatás biztonságában - teljes munkaerejüket és tehetségüket állítják a köz szolgálatába anélkül, hogy kényszerítő anyagi körülmények miatt más kereső tevékenységet is kellene folytatniuk, illetve a távozás gondolatával foglalkozniuk.

Ezért a köztisztviselő illetményét a szakmai tapasztalat, s az érdem alapján az igazságosság követelményei szerint kell megállapítani oly módon, hogy az a biztonságon túlmenően a magasabb teljesítményre ösztönzést is megalapozza. A munkáltató diszkrécionális jogkörében csak abban az esetben térjen el az általános szabályok szerinti illetménytől, ha azt a köztisztviselő teljesítménye feltétlenül indokolja, s a nevelő hatás elérése szempontjából az kívánatos. Mindenképpen kerülni kell, hogy a köztisztviselők közötti differenciálás a díjazásban egymás rovására történjék, kifejezetten forrásteremtés céljából. Az itt megfogalmazott elvek szempontjából semmi esetre sem tehető különbség a köztisztviselők között aszerint, hogy a közigazgatás mely területén dolgoznak.

## 18. §

Az ember iránti tisztelet megköveteli, hogy a munkáltató ne csak intézkedése tárgyának tekintse a köztisztviselőt, hanem a döntések mögött lássa az embert is. Semmi sem indokolhatja az emberi méltóság megsértését, megalázó helyzetek teremtését.

Újhartyán, 2011. szeptember 1.

Göndörné Frajka Gabriella

Jegyző



### Megismerési nyilatkozat

A köztisztviselői etikai kódexben foglaltakat megismertem. Tudomásul veszem, hogy az abban foglaltakat a munkavégzésem során köteles vagyok betartani.

Név	Beosztás	Kelt	Aláírás
Göndörné Frajka Gabriella	jegyző	2011.09.01.	
Schulcz József	polgármester	2011.09.01.	
Venicz Mártonné	Hatósági ügyintéző	2011.09.01.	
Kökényesi Gabriella	Hatósági ügyintéző	2011.09.01.	
Kovács Edit Erika	Igazgatásügyi ügyintéző	2011.09.01.	
Rutterschmidt Zoltánné	Igazgatásügyi ügyintéző	2011.09.01.	
Tóth Anikó	Pénzügyi ügyintéző	2011.09.01.	
Ménich Andrásné	Pénzügyi ügyintéző	2011.09.01.	
Fábián Józsefné	Pénzügyi ügyintéző	2011.09.01.	
Jurik Pálné	Adóügyi ügyintéző	2011.09.01.	
Kollárné Székely Erika	Műszaki ügyintéző	2011.09.01.	